

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang Masalah

SDM memiliki posisi yang sangat esensial oleh sebab itu kinerja pemenuhan lembaga sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawannya. Selain itu, sumber daya alam berkualitas tinggi menguntungkan dalam pengaturan pergerakan peralihan iklim bisnis, yang sangat cepat. Disiplin, motivasi dan fasilitas kerja esensial bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan untuk menggapai tujuan yang membentuk perusahaan. Kualitas dan jumlah produk / layanan sangat tergantung dari sumber daya yang tersedia di perusahaan. Upaya meningkatkan pengembangan bisnis tidak hanya pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang harus dipertimbangkan ialah faktor disiplin kerja yang harus disematkan di setiap karyawan. Peningkatan ini memperkirakan kinerja karyawan untuk dilipat gandakan dengan efektif dan efisien.

Berdasar Hasibuan (2016, hal.193), disiplin ialah fungsi operasi paling esensial dari MSDM, semakin bagus disiplin dari karyawan, semakin lebih tinggi kinerja kerja yang dicapai. Tanpa memiliki disiplin yang baik, maka sulit untuk organisasi dan lembaga yang menggapai hasil yang optimal. Disiplin ialah kesadaran dan sebuah kesediaan dari seseorang untuk semua ketentuan Badan yang diprakarsai oleh *management* bahwasanya

anggota Badan mengingat, sehingga semua karyawan dapat dilakukan dengan kesadaran mereka sendiri dan dipaksakan.

Berdasar Sinambela (2016: 332), disiplin tersebut berguna dalam menjalankan karyawan untuk memenuhi dan mematuhi peraturan, prosedur, dan pedoman yang ada sehingga mereka menggapai kinerja yang baik. Karyawan dapat melakukan tugas-tugas dengan kesadaran penuh dan mengupgrade energi dan pikiran mereka sebanyak mungkin untuk mengenali tujuan lembaga. Disiplin kerja oleh sebab itu tidak hanya keuntungan untuk menggapai tujuan Perusahaan, untuk karyawan dari disiplin kerja juga dapat mempromosikan karyawan dan semangat kerja bagi karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, fasilitasi perusahaan juga harus mengenali dan memberikan umpan balik yang dapat memfasilitasi perusahaan dalam pengambilan keputusan dalam keputusan dampak pada pengembangan bisnis. Salah satunya ialah dengan motivasi kerja, yang dapat dianggap selaku peralihan energi pada seseorang, yang didahului oleh munculnya perasaan dan didahului dengan reaksi terhadap keberadaan tujuan. Motivasi ialah dorongan sederhana bahwasanya seseorang ataupun keinginan bergerak untuk mencurahkan semua energi oleh sebab itu suatu tujuan. Selaku Rivi (dalam Marliani, 2015), motivasi kerja ialah jalinan pengaturan dan *value* yang memengaruhi individual untuk mencapai hal-hal tertentu cocok dengan tujuan *individual*.

Perilaku mental positif dari situasi kerja ini memperkuat motivasi untuk menggapai kinerja maksimal. Tiga elemen ialah kunci motivasi, ialah upaya, tujuan dan keperluan lembaga. Motivasi dalam hal ini sebenarnya ialah jawaban untuk suatu tindakan. Motivasi keluar dalam manusia oleh sebab itu dorongan elemen suatu tujuan. Berdasar Robbins (2016: 127), "Motivasi) selaku proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan daya tahan selaku proses kinerja, arah, dan daya tahan seseorang yang terbuka, dalam upaya untuk menggapai tujuan, menggapai tujuan," . Tujuan ini menyangkut masalah keharusan untuk mengatakan bahwasanya itu bukan suara motivasi apabila tidak perlu diperlukan. . Teori X, yang sebenarnya mengatakan bahwasanya orang berperilaku negatif, sedangkan teori Y pada prinsip cenderung cenderung memotivasi karyawan mereka. Dari seeperti ini, dapat disimpulkan bahwasanya manajer dapat mengenali karakteristik karyawannya sebelum menawarkan motivasi karyawannya. Jadi manajer dapat memotivasi karyawan mereka untuk melihat karakteristik karyawan mereka dengan orang lain yang membawa mereka untuk memotivasinya.

Selain itu, tempat kerja juga mempengaruhi eksekusi seorang karyawan. Fasilitas kerja sama dengan faktor esensial bagi motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan lembaga kerja mereka, ialah sarana untuk membuat karyawan lebih mudah untuk membuat pekerjaan mereka lebih mudah, dan karyawan akan bertugas lebih produktif. Keberadaan fasilitas kerja membuat karyawan merasa baik dan mengarah pada semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan dari

perusahaan. Penyediaan tempat kerja yang memadai juga menyebabkan perasaan untuk bertugas pada staf sambil menghormati dan penghargaan bagi karyawan. Seorang karyawan merasa bahagia dan bahagia, tidak hanya dievaluasi dengan uang, tetapi juga merasa bahwasanya karyawan itu tentang dan merasa bahwasanya pekerjaannya benar-benar diperlukan. Ini secara otomatis mendorong workstation bagi karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas.

Pengaruh apa yang memiliki kinerja memiliki kesempatan kerja untuk memfasilitasi proses melakukan pekerjaan, kata Moenir (2016: 119) bahwasanya fungsi lokakarya ialah selaku di bawah ini:

- a. Meningkatkan prosedur pelaksanaan tugas, sehingga mungkin perlu durasi untuk menghemat.
- b. Mempercepat produktivitas, entah barang maupun jasa.
- c. Kualitas produk menjadi lebih baik / dijamin.
- d. Keakuratan regulasi serta stabilitas ukuran yang dijamin.
- e. lebih ringkas / lebih mudah dalam pergerakan para pelaku
- f. untuk orang-orang yang tertarik sehingga mereka dapat mengurangi secara emosional mereka.

Adapun objek penelitian ini ialah PT United Dico Citas cabang Surabaya, oleh sebab itu sama dengan salah satu cabang usaha distribusi farmasi di seluruh Jawa Timur. PT United Dico Citas berdiri sejak 1967, yang berpusat di Jakarta dan serta memiliki 21 cabang yang besar di seluruh wilayah Indonesia termasuk cabang Surabaya. Selaku

perusahaan distributor farmasi yang berkembang pesat, PT United Dico Citas dialokasikan kepercayaan untuk mendistribusikan produk-produk baik local maupun asing. PT UNITED DICO CITAS mengimplementasikan cara distribusi obat-obatan yang baik (CDOB), peraturan) dalam Peraturan Kepala Badan Pemantauan Makanan dan Obat Republik Indonesia HK.03.1.34.11.12.7542 Tahun 2012 dialokasikan Dalam hal pedoman teknis untuk distribusi obat yang baik (CDOB) ialah jenis distribusi ataupun obat dan obat yang bertujuan untuk memastikan kualitas di sepanjang jalur distribusi ataupun distribusi sesuai dengan persyaratan dan tujuan penggunaan (BPOM, 2012b) berkaitan dengan distribusi obat. Pembelian, penyimpanan dan obat-obatan obat-obatan produsen ke konsumen. Penerapan CDOB ini diharapkan dapat mempertahankan dan memastikan bahwasanya kualitas oabat diterima oleh kualitas obat pasien yang dikeluarkan oleh distribusi farmasi.

PT UNITED DICO CITAS SURABAYA ataupun Distributed Obat-obatan, industri farmasi dengan distributor disebut diskon farmasi besar (PBF). Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2014 tentang Distributor Besar Farmasi menyatakan bahwasanya PBF hanya mendistribusikan obat-obatan kepada PBF ataupun PBF cabang lain dan fasilitas layanan farmasi, rumah sakit, fasilitas farmasi, Puskesmas, klinik ataupun toko obat, terutama untuk obat-obatan keras, tidak boleh melaksanakan pemakai obat-obatan keras dan pembeli harus dilakukan di Opetek menggunakan resep apoteker.

PT United Dico Citas mampu bertahan 53 tahun dalam persaingan bisnis dari kinerja para karyawan yang berkualitas. Kualitas pelayanan yang tinggi akan meningkatkan kepuasan pelanggan yang pada akhirnya berdampak positif dari perusahaan untuk bertahan dalam persaingan bisnis. Dengan demikian, karyawan harus memiliki disiplin kerja, motivasi kerja tinggi dan budaya untuk mewujudkan kinerja kualitas dan menentukan tujuan. Berlandaskan Tim Audit Jakarta Pusat, Anda akan menerima penemuan disiplin, motivasi dan budaya dan implementasi karyawannya oleh kepala Cap SDM (SDM), yang menyatakan bahwasanya PT United Dico Citas AST Surabaya belum didisiplinkan. Namun ada dalam waktu singkat, ialah bahwasanya sistem yang tidak ada yang dilaksanakan, dengan sistem sidik jari sehingga dapat diketahui bahwasanya karyawan yang datang terlambat biasanya karyawan yang datang terlambat dalam perjalanan, ataupun selalu menjadi perselingkuhan pribadi.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien, tidak mudah untuk menciptakan tidak hanya disiplin kerja yang tinggi, tetapi juga memotivasi faktor dan budaya kerja. Oleh sebab itu, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk memiliki motivasi tinggi untuk memiliki budaya kerja untuk menggapai tujuan bisnis. PT United Dico Citas AST Surabaya menyerukan kepada karyawannya untuk memiliki motivasi dalam melakukan aktivitasnya dengan memberikan hadiah (penghargaan) kepada karyawan yang memenuhi tujuan - tujuan yang dimaksud. Tidak hanya hadiah yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan

motivasi, tetapi kenaikan gaji, layanan dan promosi kerja, yang masih dipertimbangkan oleh aset karyawan, juga sama dengan cara untuk motivasi karyawan PT United Dico Citas Surabaya meningkat.

Penilaian kinerja perseorangan pada PT United Dico Citas Cabang Surabaya ialah Nilai angka akhir mencerminkan kontribusi karyawan untuk keseluruhan hasil kinerja unit kerja dan disebut selaku keberhasilan (P). Pemenuhan perseorangan berlandaskan pada pernyataan mengenai pencapaian tujuan kerja, yang ditunjukan oleh periode periode dan disepakati oleh pengawasnya dengan nama ski (Sasaran Kerja perseorangan/Individu).

Nilai Prestasi (NP) dihasilkan melalui konversi selaku berikut :

Tabel 1.1
Tabel Nilai Prestasi

Range Nilai (%)	Nilai Prestasi	Keterangan
≥ 100	P1	Istimewa
≥ 90 s.d < 99	P2	Baik Sekali
≥ 89 s.d < 80	P3	Baik
≥ 79 s.d < 65	P4	Kurang
< 64	P5	Kurang Sekali

Sumber.: Data diolah

Sistem *management* performasi karyawan pada PT United Dico Citas Cabang Surabaya, secara garis besar mengukur 2 unsur dasar, ialah :

- a. Kinerja perseorangan, target (program kerja) ataupun tujuan kinerja dapat dicapai.
- b. Kompetensi perseorangan yang terdiri dari:
 1. Kompetensi keperawatan yang mencakup nitrayment inti perusahaan, yang menjadi milik masing-masing perseorangan.
 2. Kompetensi spesifik yang terdiri dari:
 - *Skill & Knowledge*, ialah Berisi pengetahuan dan keterampilan perseorangan yang membutuhkan setiap pekerjaan berlandaskan kompetensi mereka.
 - *Personal Quality*, ialah Berisi kualitas pribadi yang membutuhkan setiap peran yang ada di perusahaan baik *management* maupun *non-management*.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Prestasi tahun 2018, 2019 dan 2020

No	PRESTASI	TAHUN 2018		TAHUN 2019		TAHUN 2020	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	P1	6	11%	4	7%	3	6%
2	P2	34	63%	44	82%	24	44%
3	P3	14	26%	6	11%	27	50%
4	P4	0	0	0	0	0	0
5	P5	0	0	0	0	0	0
	Jumlah	54	100%	54	100%	54	100%

Sumber: Data diolah

Dalam tabel 1.1 di atas, implementasi karyawan di cabang PT United Dico Citas Surabaya dijual secara terpisah, yang dievaluasi berlandaskan implementasi program kerja, yang dapat diselesaikan oleh

waktu ketepatan waktu ataupun tidak direncanakan oleh karyawan dalam suatu periode. dari jadwal mana.

Pada 2018 - 2020 tenaga kerja karyawan ialah nilai P1, P2 dan P3. P1 menunjukkan pencapaian tujuan kerja 100 jam yang ditargetkan, P2 menunjukkan pencapaian tujuan kerja > 90% 99ra, yang diarahkan, dan P3 menunjukkan bahwasanya worktore dicapai dari > 80% 89%.

Selakumana dinyatakan oleh Mangkuneraga kepada Danuarta (2015), bahwasanya kinerja ialah hasil dari kualitas kerja dan jumlah yang dicapai oleh karyawan untuk melaksanakan fungsi mereka berlandaskan tanggung jawab yang mereka berikan. Adapun faktor-faktor lain, ialah mengatakan, motivasi dan fasilitas kerja. Jadi pencarian di pabrik lain dalam hal ini, motivasi dan struktur yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini juga akan berkontribusi untuk menyelesaikan data karyawan tentang kinerja di Surabaya.

Berdasar latar belakang yang dikemukakan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh disiplin ,motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul “ **Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT United Dico Citas Cabang Surabaya** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar yang sudah dijelaskan, maka dari itu, didapatkan rumusan masalah penelitian ini ialah selaku di bawah ini :

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kepada kinerja karyawan PT. United Dico Citas Cabang Surabaya ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kepada kinerja karyawan PT. United Dico Citas Cabang Surabaya ?
3. Bagaimanakah pengaruh fasilitas kerja kepada kinerja karyawan PT. United Dico Citas Cabang Surabaya ?

1.3 Tujuan dari Penelitian

Berdasar latar belakang serta rumusan masalah, maka target penelitian ialah selaku di bawah ini :

1. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja kepada kinerja karyawan PT. United Dico Citas Cabang Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan PT. United Dico Citas Cabang Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja kepada kinerja karyawan PT. United Dico Citas Cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain selaku syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan *Management* Fakultas Ekonomi STIE Mahardhika Surabaya, Diharapkan penelitian ini juga bermanfaat bagi :

1. Manfaat Praktikal

Hasil dari penelitian diharapkan sebagai bahan saran serta bahan pertimbangan oleh PT. United Dico Citas dalam bagaimana membuat disiplin, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan akan membawa dampak yang baik pada pengembangan perusahaan PT United Dico Citas Cabang Surabaya.

2. Manfaat teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini akan memberikan pengetahuan yang lebih luas dan persepsi masyarakat akan bertugas untuk mendisiplinkan., level Pendidikan dan kepribadian Karyawan terhadap Pengembangan Kinerja karyawan PT United Dico Citas Cabang Surabaya.
- b. Selaku bahan refensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya tentang pengaruh disiplin, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.